

Dr. Jakab Nóra, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem¹

A munkajog és polgári jog kapcsolata a jogpolitika tükrében

Tartalmi kivonat:

Jelen tanulmányban a munkajog és polgári jog közötti viszonyt elemzi a szerző. A két jogterület közötti kapcsolatot egyrészt a polgári jogi és munkajogi kodifikáció során kialakult jogdogmatikai viták, másrészt a polgári jogi intézmények sajátos munkajogi környezetben való alkalmazása adják. A tanulmány első része a jogdogmatikai kérdések elemzésével foglalkozik, majd a második rész megvizsgálja, hogy a 2000-es években leírtak mennyire valósultak meg az új Munka Törvénykönyvében.

A szerző úgy véli, hogy a munkajogi szabályozás a merev szabályok oldása miatt a felek döntési szabadságán alapuló polgári jogi jogviszonyok felé sodródik. Hiszen a munkajogi szabályozás alanyai egyre inkább kiszereződnek a munkajogi védelem alól, kölcsönösen kockázatot vállalnak, s ezáltal erősödik a munkajogi szabályozás polgári jogi szabályozási jellege, a felek szerződési és döntési szabadsága előtérbe kerül, az alárendelt pozícióból *mellérendeltebb* (de nem mellérendelt) helyzetbe kerülnek a felek.

Mindezt az alárendeltség elvének lazulásával jár, amelynek legmarkánsabb példája az atipikus munkavégzési viszonyok széleskörű normalizálása a Munka Törvénykönyve XV. fejezetében.

Ott ahol a gazdaságelmélet eszközzel segíti a munkaviszony megértését, politikai döntés eredménye, hogy a társadalmak milyen mértékben engedik a piaci erők uralmát a munkaviszony természete felett, s ez a döntés visszatükröződik a munkaviszonyt és munkaügyi kapcsolatokat szabályozó jogszabályokban.²

Coyle Shapiro, J.A.M. –Shore, L.M. – Taylor, M.S. –Tetrick, L.E. (2004)

1 Bevezető gondolatok

A mozgásban lévő, gazdasági és társadalmi változásokat leképező munkajogi szabályok hatással voltak és vannak a közelmúltban befejeződött munkajogi kodifikációra. Vele egy időben zajlott a polgári jogi kodifikáció is. A kettő közötti kapcsolatot egyrészt a munkaszerződés Polgári Törvénykönyvben való elhelyezése körüli viták teremtik meg; másrészt az, hogy a rugalmasabbá váló munkajogi szabályok lehetővé teszik, hogy a munkavégzés kockázatát ne csak a munkáltató, hanem a munkavállaló is viselje. Ez lazít a felek közötti tradicionális alá-fölérendeltségi viszonyon.

A polgári jogi kodifikáció során a magyar munkajogászok többsége kifejtette álláspontját a munkajog és polgári jog kapcsolatát illetően, ezeket jelen tanulmány 2. és 3. pontja foglalja össze, majd a 4. pontban az új Munka Törvénykönyvét vizsgálom meg, és igyekszem kimutatni a kodifikáció mögötti erőket és azok leképeződését a szabályozásban

Meg kell említenem, hogy társszerzőségben Prof. Dr. Prugberger Tamással írtunk egy cikket a munkajog és polgári jog kapcsolatáról, amely a Jogtudományi Közönyben a közeljövőben fog megjelenni. Jelen tanulmány a korábbi kutatások talaján azonban újabb kutatások eredményeként született és a munkajog – polgári jog kapcsolatát érintő sajátos megközelítésemen alapul.

¹ A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

² Coyle Shapiro, J.A.-M. –Shore, L.M. – Taylor, M.S. –Tetrick, L.E. (2004): *The Employment Relationship – Examining Psychological and Contextual Perspectives*. Oxford University Press, Oxford, 94. Az idézet pontosan: „Whereas economic theory provides a tool to understand the employment relationship, the extent to which societies allow market forces to determine and dominate the nature of the employment relationship is a public policy decision reflected in the laws that govern employment and labor relations.” (saját fordítás)

2 A munkajog helye a magánjog rendszerében

A munkajogot érintő jogdogmatikai kérdések alapvetően az alábbi témák köré csoportosíthatók:

- A munkajogi szabályozás tárgya, amely elkülöníti a munkajogot más munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól.
- Ebből következnek azon elméleti fejtegetések, amelyek a munkajog polgári jogban elfoglalt vagy polgári jogn kívüli helyéről szólnak.
- Ezekhez kapcsolódnak a munkajog önállóságáról szóló elméletek: vajon a munkajog megjeleníthető-e a jogrendszerben, mint a rendszer egyik önálló tagja, vagy önállósága relatív.

A munkajog és a polgári jog kapcsolatában általánosságban egyfajta egymásrautaltságot feltételezünk, úgy ahogyan Kiss György is jelezte a polgári jog és a munkajog német jogban való összefonódása kapcsán: ... *Általában elmondható, hogy a német jogban a két jogterület "egymásrautaltságát" elismerik. ... A magánjog egészének fejlődését nem szolgálná, ha a munkajog teljes önállóságát hirdetve, ezt a jogterületet leválasztanák a civiljogról, hanem éppen e két terület közelítésén kell fáradozni, ami azonban nem jelentheti az értékek elértéktelenedését, sokkal inkább differenciáltabb megjelenését. ... A munkajog számára a civiljogi dogmatika, mint kiindulási alap tehát elengedhetetlen, még akkor is, ha egyes problémák megoldásánál "csak" arra szolgál, hogy megmutassa az eredetitől való eltérés lehetőségét és esélyét.*³

Radnay József írta, hogy a munkaszerződésen alapuló munkaviszonyok joga sok szállal kötődik a polgári joghoz, mint *anyajoghoz*. Arra is rámutat, hogy például a magyar bírói gyakorlat nagymértékben alkalmaz olyan polgári jogi szabályokat, amelyek a munkajog szabályaival és elveivel nem ellentétesek.⁴

Ami a munkajog önállóságát illeti, Kenderes György úgy véli, hogy a jogági gondolkodás mindig csak elméleti volt, azt a gyakorlat soha nem követte. Véleménye szerint a lényeg nem azon van, hogy valamit önálló jogágnak tekintünk-e vagy sem, hanem azon, hogy a szabályozás tárgyát és módszerét illetően egybetartozó jogterületről legyen szó.⁵ *E tekintetben úgy vélem, hogy számos ponton eltér egymástól a polgári és munkajogi szabályozás tárgya és módszere. Véleményem szerint az eltérések magja a mellérendelt, egyensúlyban lévő felek és az alárendeltségben lévő felek közötti különbségben, valamint az abból fakadó közjogi jellegű intézményekben rejlik. Ugyanakkor a polgári jogi fogyasztóvédelmi szabályok a munkajogi egyensúlyt elősegítő védelmi szabályokkal mutatnak rokonságot, azaz a védőintézkedések nem esnek távol a polgári jogi gondolkodástól sem. Az eltérések mellett azonban jószerivel kimutathatóak hasonló szabályozási módszerek, hiszen a munkaszerződés alapvetően szerződés, így rá a polgári jogi általános elvek és a kötelmi általános szabályok alkalmazása indokolt.*

A munkaszerződés, illetve a munkajogviszony polgári jogi szabályozását illetően Kiss György szerint a nyugat-európai jogrendszerekben az alábbi konstrukciók fejlődtek ki:

- a munkaszerződés és a munkajogviszony *általános szabályozása* megtalálható a polgári jogban – jelesül a polgári törvénykönyvben – azonban a munkajog

³ Kiss, Gy. (2000): Az új Ptk és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1., 6.

⁴ Radnay, J. (2001): A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 276. A bírói gyakorlatról ugyanő 265-276.; Kenderes, Gy. (2001): A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi személetmód figyelembevételével. (Ellentmondások, alternatívák, realitások). In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc, 278.

⁵ Kenderes, Gy. (2001) 278.

tárgyát alkotó joganyag *kodifikált vagy legalábbis kompilált jogszabályban rögzítésre került.*

- A polgári jog – a polgári törvénykönyvben – szabályozza a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony intézményét, azonban ezen túl *külön jogszabály egyéb definíciót nem tartalmaz*, vagy azért, mert erre vonatkozó jogi szabályozás minden erőfeszítés ellenére sem jött létre, vagy a jogalkotó elegendőnek tartotta a polgári törvénykönyv szabályozását.
- Az egységes törvényi szabályozás elmarad, az érintett jogintézmények meghatározását *részletjogszabályokban fedezhetjük fel*, és így a dogmatikai értékű fogalomképzésről a jogalkotó lemond.⁶

Prugberger Tamás öt, tartalmilag közel álló iránymutatást mutatott ki:

- az egyéni munkaszerződést és annak tartalmi kérdéseit alapjaiban a Ptk. szabályozza (BGB, ABGB és BWB), a kollektív munkaszerződés Ptk-n kívüli jogforrás,
- Kötelmi törvény tartalmazza az egyéni munkaszerződést és a kollektív munkaszerződést (Svájc),
- az egyéni munkaszerződést a Ptk, vagy bírói gyakorlat rendezi, a kollektív megállapodásokra nincs jogforrás (Olaszország, Dánia),
- az egyéni munkaszerződés keretjellegű szabályait a Ptk., a részletszabályokat az Mt. tartalmazza (Franciaország),
- az egyéni munkaszerződés keretjellegű szabályait a Ptk. tartalmazza, a részletszabályokat azonban nem találjuk meg egységesen (Belgium, Luxemburg).⁷

Kiss György a fenti konstrukciókból az alábbi következtetést vonja le: ... *Azáltal, hogy a jogalkotó a munkajogviszonyt keletkeztető jogi ténynek, a munkaszerződésnek speciális tartalmi meghatározását nem adja meg, erre a szerződésre ugyanazokat a meghatározó elveket tartja fenn, amelyek általában a szerződésekre, a kötetmekre vonatkoznak. Ami mégis relatíve elkülöníti az individuális munkajogot a tradicionális polgári jogtól, az a polgári jogon, pontosabban a polgári törvénykönyveken kívül megjelenő terjedelmes szabályanyag, amely alapvetően a munkavállaló védelmét szolgálja.*⁸ Ez megegyezik *Bydlinsky* álláspontjával, aki szerint a munkajog önállósága meglehetősen relatív, képtelenség lenne egy teljesen önálló munkajogi szerződéskötési, képviseleti, teljesítési, engedményezési stb. tan kidolgozása és szabályozása.⁹ Éppen ezért fontos az általános kötelmi szabályok alkalmazása a polgári jogi jogviszonyokra.

Prugberger Tamás ugyanakkor felhívja a figyelmet arra, hogy a védelmi jellegű szabályozás egyáltalán nem idegen a polgári jogtól, utal itt a lakásbérleti szerződésre, a haszonbérletre, a fogyasztót védő rendelkezésekre, a blankettaszerződést alkalmazó cégekre vonatkozó szabályokra. Sőt, a munkaszerződés Ptk-ba való beemelését sürgetve annak kvázi fogyasztói szerződésként minősítését megvalósíthatónak tartja.¹⁰

⁶ Kiss, Gy. (2000) 5.

⁷ Prugberger, T. (2001): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. In: Ploetz, M. – Tóth, H. (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc. 79-80. Prugberger Tamás az üzemi megállapodást a társasági joghoz tartozónak, és így kötelmi jogi kontraktuális intézménynek tekinti. A nemzetközi összehasonlításról lásd Prugberger, T. (2001) 82-140.; Kiss, Gy. (2001) 206-220. Kenderes, Gy. (2001) 279.

⁸ Kiss, Gy. (2000) 5.

⁹ Kiss, Gy. (2001) 213. Lásd még Radnay, J. (2001) 256.

¹⁰ Prugberger, T. (2001) 76-77. A kvázi fogyasztói szerződésről lásd: Prugberger, T. (2008):): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Polgári Jogi*

A munkajog és polgári jog kapcsolatát illetően *Szladits Károly* 1941-ben arra az új törekvésre hívta fel a figyelmet, hogy a közjogi és magánjogi elemek keveredése relatíve új és viszonylag önálló területeket hoz létre.¹¹

A munkajog, mint sajátos magánjogi szakjogág önállósítását nem lehet nyomon követni hazánkban úgy, mint pl. a német jogtudományban¹². Sőt azok a szerzők, akik a munka magánjogának új intézményeit – mint pl. a kollektív (munka)szerződés – kutatták, szintén a munkajog magánjogba való tartozása mellett tettek hitet. *Kiss György* szerint jó példa erre *Perneczky Béla* definíciója: *a munka jogviszonyai ... olyan magánjogi viszonyok, amelyeknek keretében és szabályai szerint megy végbe az emberi munkának, mint gazdasági értéknek a forgalomba helyezése és forgalomba jutása.*¹³

A magyar jogfejlődésben nem érintem a Magyar Általános Polgári Törvénykönyv Tervezetét és Magyarország Magánjogi Törvénykönyvét, csak a II. világháborút követő szocialista munkajog állomásai közül emelem ki az 1951-ben kibocsátott 7. sz. tvr-t., amely első Mt.-ként már a tervszerződések által előkészített körülmények között lépett hatályba.¹⁴ A kodifikált joganyag a munkajog önállóságának új lendületet adott, és a szocialista jogban végérvényesen meghatározta – a polgári jogtól elkülönült – helyét a jogrendszerben: a magyar munkajog a magyar jogrendszer egyik ága. A polgári jogtól való elhatárolás megkérdőjelezhetetlen kritériuma az volt, hogy a munkajogviszony nem áruviszony, míg a polgári jog – beleértve a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat – áruviszonyokat szabályoz. Ebből következően a munkajogban a szolgáltatás-ellenszolgáltatás relációjában nem az egyenértékűség elve érvényesül, továbbá a felek kapcsolatát nem a mellérendeltség elve alapján szabályozza a jog, hanem az utasításnak történő alárendeltség elve dominál. A korszakot a munkajogviszony szempontjából az alábbiakkal lehet minősíteni:

- az egyéni munkakapcsolatok alakításának szinte valamennyi vetülete kikerült a felek autonóm akaratelhatározása köréből, az osztályadalmi tulajdon és a résztulajdonosi minőség teóriája alapján az állam mindkét fél érdekeitől függetlenül alakítja a jogviszony tartalmát;
- a munkajogviszony tartalmába beépülő *védelmi intézmények* nem a *magánjogot átszövő*, és csak a munkajogviszonyt jellemző közjogi beavatkozásként értékelhetőek – mint a polgári államok munkajogában -, hanem az eleve *közjogi munkajog velejárói*;
- a *kollektív munkaügyi kapcsolatok* – mint az egyensúlyi állapot fenntartásának magánjogi eszközei – az érdekelt feleknek a politikai rendszerbe történt integrálása folytán *felszámolódtak*, vagy erősen eltorzult formában jelentek meg.
- *Eörsi Gyula* az 1967. előtti állapotot akként ábrázolta, hogy a vállalaton belüli munkaviszonyok szemléletében olyan elemek is voltak, mintha azok nem munkáltató és munkavállaló jogviszonyát tükröznék, hanem maga az állam állna

Kodifikáció, 10. 21. Lásd még Kisfaludi András (2000): A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. Polgári Jogi Kodifikáció, 1. 21. ... A munkaviszony sajátosságainak megfelelő eltérő szabályokat, amelyek garanciális korlátozásokat, tilalmakat jelentenének, szintén a polgári jog keretében lehet rögzíteni, hiszen a speciális helyzetben lévő, adott esetben gyengébb fél jogi eszközökkel való védelme nem idegen a polgári jog rendszerétől és módszereitől. ...

¹¹ Szladits, K. (1941): *Magyar magánjog I. köt.* Budapest, 20. A magyar jogfejlődésről lásd még: Prugberger, T. (2001) 140-172.; Kiss, Gy. (2001) 221-231. Radnay, J. (2001) 254-256. Kenderes, Gy. (2001) 279. Prugberger, T. – Kenderes, Gy. (2011): Hozzászólás a munkával összefüggő szerződések polgári jogi szabályozásához. In: Barta Judit – Wopera Zsuzsa (szerk.): *Miskolci konferenciák 2010. Kodifikációs tanulmányok a polgári jog és polgári eljárásjog témakörében.* Novotni Alapítvány, Miskolc, 188-191.

¹² A német szabályozásról lásd: Kiss, Gy. (2000) 5-6. A német munkaszerződési jog tervezetéről lásd Radnay, J. (2001) 262-264.

¹³ Kiss, Gy. (2000) 9.

¹⁴ Kiss, Gy. (2000) 10. Prugberger, T. (2001) 74.

szemben az állampolgárral. Ebből következően a jogalkotás szintjén a polgári jog alkalmazása nem merült fel.¹⁵

Az 1967. évi Mt. a fenti jellemzők béklyójában számos, korábban nem tapasztalt problémát vetett fel a jogalkalmazás számára. Az Mt. ugyanis keretszabálynak volt minősíthető, és egyre több tényállásra nem adott választ. Az LB MK 28. számú állásfoglalásának hatályon kívül helyezése azonban azt jelezte, hogy a munkajog elveivel, illetve szabályaival nem ellentétes polgári jogi szabályokat a munkajogban is alkalmazni lehet. 1981-ben lépett hatályba a kisvállalkozások jogi szabályozása, 1988-ban pedig a Gt. A hatósági alá-fölé rendeltség szerződéses alá-fölé rendeltség lett. Habár nyilvánvalónak mutatkozott a polgári jog segítségül hívása, ez mégsem történt meg.¹⁶ *Prugberger Tamás* is rávilágít arra, hogy míg a nyugat-európai és 1948 előtti magyar jogdogmatika a munkajogot a polgári jog részének tekintette, addig a szocializmus joga volt az, amely mesterkélt módon önálló jogot kreált a munkajogból.¹⁷ Végül megalkották az 1992. évi XXII. törvényt, amelynek a polgári joggal, és Polgári Törvénykönyvvel való kapcsolatát 2000-ben Kiss György az alábbi szempontok szerint vizsgálta:

- munkajogviszony szabályozását meghatározó tényezők,
- polgári jog alapvető elvei és szabályai alkalmazása.

A kettő közül részletesen az utóbbit fejtem ki.¹⁸

3 A polgári jog alapvető elvei, szabályai alkalmazása a munkajogban

Kiss György 2000-ben rámutatott azokra a polgári jogi elvekre és szabályokra, amelyeknek munkajogi relevanciája van. *Kenderes György* metszéspontoknak¹⁹ tekinti őket, s tulajdonképpen ugyanazon pontokat jelöli meg.

- *A Ptk.-ban megfogalmazott általános követelmények – Kiss György szerint – olyan tradicionális, általános magánjogi követelményeket fejeznek ki, amelyek átvétele, illetve alkalmazhatóságának biztosítása mindenképpen indokolt.*
- A munkajogviszony, és végső soron a munkajog egésze szempontjából kiemelkedő jelentősége van a Ptk. kötelmi jog általános részének, kiemelve az alábbiakat:
 - szerződéskötési szabadság, amely esetében fontos, hogy a munkajog szabályozási tárgya egyik sajátossága a munkaszerződés kötelező/szükséges tartalmi elemeinek meghatározása.
 - A szolgáltatás és ellenszolgáltatás feltűnő aránytalansága, az uzorás szerződés.
 - A szerződés megkötésére vonatkozó szabályok: szerződéses akaratra és kifejezésre vonatkozó rendelkezések, a szerződéses nyilatkozat értelmezése, a szerződés alakiságára, képviselőre vonatkozó rendelkezések, általános szerződési feltétel (ÁSZF) és előszerződés, ajánlat és ajánlati kötöttség.
 - Feltétel és időhatározás.²⁰

¹⁵ Kiss, Gy. (2001) 229.

¹⁶ Kiss, Gy. (2000) 11. Lásd még: Radnay, J. (2001) 256.

¹⁷ Prugberger, T. (2001) 176. Kenderes, Gy. – Prugberger, T. (2001): A munkajogi és polgári jogi szabályozás alapkérdései. *Jogtudományi Közlöny*, 3. 117.

¹⁸ Részletesen lásd: Jakab, N. (2014): A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre. Bíbor Kiadó, Miskolc.

¹⁹ Kenderes, Gy. (2001) 293-299. Kenderes, Gy. – Prugberger, T. (2001) 113-116. Kenderes, Gy. (2007): A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései. Novotni Kiadó, Miskolc, 200-210.

²⁰ „Mivel a munkaszerződés nemcsak ún. „cseretípusú” kötelmet keletkeztet, hanem a munkajog szociális töltése miatt a munkajogviszony egyik rendeltetése a munkavállaló egzisztenciális védelmének a biztosítása, nehezen

- Érvényességtan kidolgozása, figyelemmel a munkajogi jognyilatkozatok érvényességi szabályaira, különös tekintettel a munkáltató egyoldalú jogi aktusaira.
- Szerződést biztosító mellékkötelezettségek – kötbér.
- A szerződésszegés általános szabályai nem kerültek kimunkálásra – helyette a vétkes kötelezettségszegés és állásidő került szabályozásra, ez utóbbi a munkáltatói kötelezettségszegés következménye.
- A munkaszerződés megszűnésének és megszüntetésének rendszere, polgári joggal azonos tényállásokat jelent.
- Engedményezés és tartozásátvállalás.
- Több jogosult és több kötelezett esete az atipikus foglalkoztatás esetén bír jelentőséggel.

A munkajogviszony – mint szerződéses alapozású jogviszony - nem rendelkezik olyan sajátossággal, amelynek következtében általános érvénnyel arra a következtetésre kellene jutni, hogy a kötelmi jog generális szabályai a munkajogviszonyra ne lennének alkalmazhatóak. Másképpen fogalmazva, a munkajogviszony nem idegen test a polgári jog kötelmi jogviszonyaihoz képest. Természetesen ez nem azt jelenti, hogy valamennyi, ebbe a körbe tartozó rendelkezés automatikusan alkalmazható lenne a munkajogviszony tekintetében.²¹

Prugberger Tamás Kiss György felvetései közül többel egyetért: alaki szabályok, szerződést biztosító mellékkötelezettségek közül a kötbér mellett a foglaló, óvadék, kezesség, az ajánlati kötöttség szabályai alkalmazását tartja szükségesnek a munkaviszony vonatkozásában. Az érvénytelenség szabályozását felesleges ismétlésnek tekinti és kritizálja a Ptk-hoz képest rövidebb objektív megtámadási határidőt. A cselekvőképesség szabályozását tekintve szintén a Ptk. szabályai átvételét tartja szükségesnek.²² Mind *Prugberger Tamás*, mind *Kiss György* kitért a munkajogi kárfelelősség kérdéseire, ezzel azonban mélységében nem foglalkozom²³ *Prugberger Tamás* ezen túlmenően a munkaszerződés egyik altípusaként felvette volna a Ptk-ba a részletes szabályozás mellőzésével a munkaszabályzati szerződést is, amelyen egyrészt a kollektív szerződést, másrészt az üzemi megállapodást értette. A részletes szabályt az Mt. tartalmazta volna. Mindezt a svájci Kötelmi Törvény (a *Schweizerisches Zivilgesetzbuch* 5. könyve, az *Obligationsrecht*) hatására javasolta.²⁴

Kiss György következtetései:

- a munkajogviszony megfelelő korrekciók beépítésével akár a polgári jogban is elhelyezhető, illetve szabályozható.
- A felek egyensúlyi helyzetének szinten tartása érdekében a munkajogviszonyt számos közjogi jellegű rendelkezés veszi körül.

egyeztethető össze a munkajogviszony jellegével a munkaszerződés megkötését bizonytalan jövőbeni eseménytől függővé tenni. A munkajogviszony eme sajátossága miatt a modern munkajogban kiépült a munkajogviszony megszüntetésének viszonylag szigorú rendszere, és ehhez közvetetten kapcsolódnak a munkajogviszony időbeli hatályára vonatkozó szabályok.” Kiss, Gy. (2000) 12-14.

²¹ Lásd erről: Kiss, Gy. (2000) 12-14.

²² Prugberger, T. (2001) 176-181. Kenderes, Gy. – Prugberger, T. (2001) 118. A munkajog és polgári jog kapcsolatáról lásd még az alábbi kiváló munkákat: Prugberger, T. (2000): A munkajog és a polgári jog kapcsolata a jogdogmatika tükrében. In: *Publicationes Universitatis Miskolciensis, Sectio Iuridica et Politica*, Miskolc, Tomus XVII. 211-224. Prugberger, T. (2006b): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között*. Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar.; Collins, H. – Ewing, K.D. - McColgan, A. (2012): *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge. 45-86.

²³ Prugberger, T. (2001) 181-186. Kiss, Gy. (2001) 244. Lásd még: Rácz, Z. (2008): A Polgári Törvénykönyv tervezetének munkajogot érintő kérdései. *Sectio Iuridica et Politica, Miskolc, Tomus XXVI/2*. 681-692.

²⁴ Prugberger, T. (2001) 189. Kenderes, Gy. – Prugberger, T. (2001) 119-120. Prugberger, T. (2008) 22. Prugberger, T. – Kenderes, Gy. (2011) 188-191.

- *A modern munkajog napjainkban jóval több, mint csak a munkajogviszony jogága*, “a munkajogviszony, illetve a munkaszerződés joga” és a munkajog nem egy és ugyanaz. A munkajogviszony rendszerbeli elhelyezésétől függetlenül, *a munkajog a civilizáltika részeként relatíve önálló jogág.*
- *A munkajog “politikus” jogág*, “az előrenyomulások és a visszavonulások” jogága.
- A munkajog radikális átalakítására csak a polgári jog koncepcionális felülvizsgálatával egyidejűleg kerülhet sor.²⁵

A Ptk. és a munkajogi szabályozás lehetséges pontjai Kiss György szerint:

- *a jelenlegi munkajogi szabályozási szerkezet marad*, és mind a Ptk., mind az Mt. átfogó felülvizsgálata egymástól függetlenül, legfeljebb egymásra tekintettel történik meg;
- *a Ptk. kötelmi különös része meghatározza a munkaszerződés fogalmát*- utalva ezzel a munkaszerződés dogmatikai hovatartozására -, azonban a részletes szabályozás továbbra is az Mt.-ben maradna;
- *a Ptk. a többi kötelelemhez hasonlóan szabályozza a munkaszerződést*, és az egyes – alapvetően közjogi – rendelkezések külön jogszabályban kerülnek elhelyezésre;
- *a Ptk. változatlanul nem szól a munkaszerződésről, illetve a munkajogviszonyról*, és ebben az esetben részletesen ki kell munkálni a munkaszerződés és a munkajogviszony tanát, ebből is következően az individuális és a kollektív munkajog külön törvényben nyer szabályozást.

Végkövetkeztetésként rögzíti, hogy felfogásához legközelebb a harmadik megoldás áll. Alapvetően azért, mert ebben látja a munkajogi jogalkotás koncepcionális megújulásának lehetőségét, a munkajog szerződéses alapo zású intézményeinek és a közjogi rendelkezéseknek a következtetes szétválasztását, valamint az individuális munkajog részletes szabályozását és a kollektív munkajog újragondolását.²⁶

Prugberger Tamás konkrét javaslata szerint a Ptk-ban meg kellene adni a munkaszerződés fogalmi ismérveit (*genus proximum*), valamint minimalstandardokat (*differentia specifica*), amelyek kifejtésére a Munka Törvénykönyvében kerülne sor. Ilyen minimalstandard lenne a munkavállaló jogos gazdasági érdeket nem veszélyeztető magatartása vagy a munkáltató gondoskodási kötelessége. Úgy véli, hogy a Munka Törvénykönyve egy gazdasági alkotmány, amelynek Ptk-ban való elhelyezése a fenti módon elősegíthetné az egyensúlyi állapot fenntartását, amelyet a politikai erőviszonyok olyan gyakran támadásnak tesznek ki.²⁷

Ugyanő 2008-ban azt javasolta, hogy az új Ptk. V. könyvébe, az egyes szerződéseket tartalmazó részbe az ún. szolgálati szerződést keretjellegű fogalom-meghatározással feltétlenül be kellene venni, utalva azonban arra, hogy szabad szolgálat esetében a szolgálati jogviszony keletkezésének, módosításának és megszűnésének/megszüntetésének, a fizetett szabadságnak és a munkabérvédelemnek e kérdésében az Mt., míg a munkaviszony tartalmát illetően a vállalkozási és a megbízási szerződés az irányadó. Ezzel szemben a kötött szolgálatot, vagyis a függő munkát tartalmazó munkaszerződés vonatkozásában a fogalom-meghatározáson kívül a Ptk. csak utalást tenne az Mt.-re.²⁸

Radnay József hangsúlyozta, hogy ha a munkajogi szabályokról önálló törvénykönyv rendelkezik, törekedni kell arra, hogy a munka világa határozott és világos alapokra

²⁵ Kiss, Gy. (2001) 246-249.

²⁶ Kiss, Gy. (2000) 15-16.

²⁷ Prugberger, T. (2001) 172-175. Kenderes, Gy. – Prugberger, T. (2001) 116. Prugberger, T. – Kenderes, Gy. (2011), Prugberger, T. (2008): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálati kapcsolatos szerződések hiánya miatt. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 10. 20-22.

²⁸ Prugberger, T. (2008) 22.

helyeződjön. Ez azonban nem járhat azzal, hogy a munkajog önállósága a polgári jog szerződési szabályainak általános tagadásához, nem alkalmazhatóságához, vagyis megkettőzéséhez vezessen.²⁹

Kenderes György a munkajogi szabályozás kodifikációját illetően az alábbi alternatívákat különíti el:

- kizárólag önálló és jogágilag is elkülönült törvényi szabályozás,
- több törvényben történő szabályozás,
- a Ptk., mint általánosan mögöttes (sui generis) joganyag definiálása, ezzel együtt a munkaszerződés tartalmának, ezáltal a munkaviszony céljának és jogi jellegének meghatározása a Ptk-ban,
- a Ptk. teljes részletességgel rendelkezik a munkaszerződésről,
- a Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyagának tételes jogi részletes beépítése az Mt-be,
- a Ptk. szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagkénti figyelembe vétele.

Ez utóbbit tartotta a leginkább megvalósíthatónak, amely a Ptk. azon szabályainak az Mt-ben való átírását jelentik, amely a Ptk. megfogalmazásában munkajogi aspektusból nem egyértelműen értelmezhetőek. Célravezetőnek tehát a Ptk. szabályok munkajogi adaptációját tekinti. Elképzelhetőnek tartotta egyes fejezetek végén a Ptk-beli szabályok alkalmazására utalást, amely a munkajogban ismert jogszabályszerkesztési technika.³⁰

Heves vita bontakozott ki a Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottságon belül is. Ugyanis a résztvevők egyetértettek abban, hogy a munkajogi szabályozás jelenlegi tárgyát képező viszonyok besorolhatók a magánjogi vagy polgári jogi szabályozás tárgykörébe, s a polgári jogi szabályozással javítható a jogi szabályozás hatékonysága, azonban a *hogyan* megosztotta a polgári- és munkajogászokat. A vita eredményeit *Vékás Lajos*, a Polgári Jogi Kodifikációs Főbizottság és a Szerkesztőbizottság elnöke a következőképpen foglalta össze:

- Az egyedi munkaszerződés szabályozását a szociális piacgazdaság követelményeinek megfelelően közelíteni kell a polgári jogi szabályozáshoz.
- A munkaszerződés alapvető szabályainak a Ptk. szabályaihoz kell igazodniuk; e normák (így mindenekelőtt a szerződések általános szabályai) kell, hogy képezzék a munkaszerződés sajátos jogszabályainak természetes hátterét.
- Amennyiben az Mt. kodifikációja időben megelőzi az új Ptk. megalkotását, akkor a munkajogi jogalkotás teheti meg a közlítéshez szükséges lépéseket – akár a Ptk.-ba illesztés formájában, annak módosításával, akár az Mt.-ben elhelyezett utaló szabályokkal. E két lehetséges megoldás nem egyenértékű, a Ptk.-beli szabályozás adekvátabbnak tekinthető.³¹

4 Mi az, ami megvalósult az új Munka Törvénykönyvében?

A változó gazdasági és társadalmi viszonyok hatására a munkáltatók igyekeznek megkerülni a hagyományos munkaszerződés keretében való foglalkoztatást,³² és egyre rugalmasabb

²⁹ Radnay, J. (2001) 259.

³⁰ Kenderes, Gy. (2001) 281-283. Kenderes, Gy. – Prugberger, T. (2001) 113-114. Kenderes, Gy. (2007) 217-227.

³¹ Kisfaludi András (2000): A Polgári Jogi Kodifikációs Szerkesztőbizottság a munkajog és a Polgári Törvénykönyv viszonyáról. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1. 21-22.

³² Lásd erről: Deakin, S. – Gillian S. Morris (2012): *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 30-37. 131-190., Freedland, M. – Countouris, N. (2011a): The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (szerk.): *The Idea of Labour law*. Oxford University Press, Oxford, 190-208., Freedland, M. – Countouris, N. (2011b): *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford University Press, Oxford. 88. 89.94. 104. 221. 269-390., ILO (1997) Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th

foglalkoztatási formákat alkalmaztak. A gazdasági és társadalmi változások alapvetően három, a munkajogi szabályozásra nagy hatással lévő irányban figyelhetők meg: önfoglalkoztatás térnyerése, alárendeltség elvének változása, valamint kiszervezés és alvállalkozás olyan vállalkozások részvételével, akik gazdaságilag függnak a megbízótól. Ebben a folyamatban, a munkajog hol erősebben, hol gyengébben kötődik a polgári jogi szabályozáshoz. *Most úgy tűnik, hogy a munkajogi szabályozás tendenciái, annak változó fogalmi rendszere Európában és Magyarországon is egyre inkább a polgári jog felé sodorja a munkajogi szabályozást.*

A változások hatására hazánkban valóban szükség volt a munkajog radikális átalakítására, amely Kiss György szerint a polgári jog koncepcionális felülvizsgálatával kellett, hogy történjen. Vékás professzor szintén úgy vélte, hogy „az Mt. átfogó reformja (s ezen belül az európai közösségi jogi követelmények folyamatos teljesítése) és az új Ptk. előkészítése kölcsönösen összehangolt folyamat legyen.”³³

Az 1992. évi Munka Törvénykönyvéről írta Kenderes György: *...A nagyvállalati modellből történő kiindulás miatt a munkajogi szabályozás túlzott mértékben ... munkavállaló centrikus és számos helyen meglehetősen kevés teret enged a munkajogviszonyban résztvevő felek szabad megállapodásának; azaz e tekintetben mindenképpen lépéshátrányban van a felek autonómiáját előtérbe helyező polgári jogi szabályozási elvvel.*³⁴

Kérdés ezek után hogyan alakult végül a munka jogának kodifikációja? Erősebb lett-e a felek autonómiáját előtérbe helyező szabályozás?

A munkajogi szabályozás dogmatikai elhelyezésében végül az a megoldás érvényesült, hogy a Ptk. semmilyen módon nem utal a munkaszerződésre, kollektív szerződésre, üzemi megállapodásra sem a kötetmi általános, sem a kötetmi különös részben. A két kodifikáció egymás mellett zajlott. A Ptk. hatálya a mellérendeltségen és egyenjogúságon alapuló, személyek közötti vagyoni és személyi viszonyokat szabályozza (1:1.§), éppen ezért külön törvény szabályozza a szerződéses alá-fölé rendeltségen alapuló munkavégzési jogviszonyokat, az azokra vonatkozó individuális és kollektív szabályanyagot.

Ugyanakkor a két szabályozás éles elkülönültségén a Munka Törvénykönyve oldott, hiszen a Munka Törvénykönyve több ponton utal polgári jogi intézményekre, s számos polgári jogi szabályt átültet az új Munka Törvénykönyvébe, különös tekintettel a Ptk. Bevezető rendelkezéseire, a személyiségi jogokra, és a Ptk. kötetmi általános szabályaira. Továbbá a magyar bírói gyakorlat is alkalmaz polgári jogi elveket a munkajogi viták feloldása során.

Mindezzel a munkajogi kodifikáció a Kenderes György által is jelzett oly módon történt, hogy a Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyaga tételes jogilag részletesen beépítésre került az Mt-be; illetve a Ptk.-t szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagként vették figyelembe.

A fentiek az alábbi következményekkel járnak:

- A munkajogviszony tárgyát alkotó fő szolgáltatás sajátosságából adódóan a munkajog valóban egy elkülönült jogterület a jogrendszeren belül.

Session 1998, Geneva.; Deakin, S. – Wilkinson, F. (2005): *The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution.* Oxford University Press, Oxford. 4-18.. 105-109. 275-353.; Blainpain, R. (2010): *European Labour Law.* Kluwer Law International Bv, The Netherlands, 203-274. Veneziani, B. (2009): *The Employment Relationship.* In: Hepple, B. – Veneziani, B. (szerk.): *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004.* Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon. 99-128.; Deakin, S (2011): *The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development.* In: Davidov, G. – Langille, B. (szerk.): *The Idea of Labour law.* Oxford University Press, Oxford, 156-178.

³³ Vékás, L. (2006): Az új Polgári Törvénykönyv tervezetének néhány elméleti és rendszertani előkérdéséről. *Magyar Jog*, (53) 7. 393.

³⁴ Kenderes, Gy. (2001) 280. A Ptk. kodifikáció során megjelenő munkaszerződés szabályozási koncepció változására lásd Prugberger, T. – Kenderes, Gy. (2011) 188-191. Prugberger, T. (2008) 20-22

- Ugyanakkor a munkaszerződésre a polgári jogi szerződésekre vonatkozó elvek az irányadók. A munkajogviszony speciális tárgya miatt ezek az elvek a Munka Törvénykönyvében differenciáltabban jelennek meg.
- A fentiek miatt többször azt érezhetjük, hogy a két kódexben megkettőződik a szabályozás, például az érvényességtan esetében, amely egy jogelméleti és nem jogág-specifikus kérdés. Véleményem szerint azonban a munkajog jogági elkülönültsége indokolhatja a Munka Törvénykönyvében utaló szabály helyett teljes jogszabályszöveg átvételét. Szolgáltatás-specifikus különbségek ugyanis mindig vannak.

A továbbiakban azt vizsgálom, hogy milyen változásokat értékelhetünk úgy, mint amelyek egymáshoz közelítik a munkajogi és polgári jogi szabályozást. Megjegyzem, hogy sok tekintetben a *Kiss György* által felvetett közös szabályozási pontokat látom megvalósítottak az új Munka Törvénykönyvében mind a 2012. július 1-jei, mind a 2014. március 15-i hatályú szövegekben.

ad1. 2012. július 1-től, az új Mt. hatályba lépésével a Ptk. általános magatartási követelményei a joggal való visszaélés tilalma kivételével teljes egészében alkalmazásra kerültek. Az Mt. tehát nem utaló szabályt tartalmaz, hanem a Ptk. szabályszerzőjét ismétli meg, munkajog specifikus differenciákkal.

ad2. A jognyilatkozatok és A jognyilatkozatok megtételének módja számos Ptk. kötetmi általános szabályt tartalmaz, az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. *Kiss György* és *Prugberger Tamás* 2000-ben megfogalmazódott igénye az egyoldalú nyilatkozatok jogszabályba foglalására, a feltétel, képviselő és alaki kötöttség szabályozására megvalósult. Az ajánlat és ajánlati kötöttség, előszerződés és általános szerződési feltétel intézményének szabályozása azonban elmaradt.³⁵ Az általános szerződési feltételek munkajogi távoli rokonának tekinthetők: a munkáltatói szabályzat, a blankettaszerződések és a kollektív szerződés rendelkezései. *Kiss György* szerint ez utóbbi tágabb értelemben vett általános szerződési feltétel, míg *Kenderes György* szerint nem tekinthetjük annak.³⁶ Véleményem szerint rokonság van a kettő között, hiszen a nem szervezett munkavállalók és a később belépők nem válogathatnak a kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételek között, jöllehet azt a munkáltató nem egyoldalúan határozta meg; továbbá a kollektív szerződés átalakítja az egyéni munkaszerződéseket. A kollektív szerződés természetét illetően tehát mindenképpen van hasonlóság.

ad3. Az érvényességtan körében szinte megkettőződik a polgári és munkajogi szabályozás.³⁷ Nem a *Kiss György* által 2000-ben javasolt feltétlen és feltételes érvénytelenség, hanem változatlanul a semmisség és megtámadhatóság kategóriája él. A megtámadási objektív határidő a polgári jogi 1 év helyett hat hónap. Ezt *Prugberger Tamás* sokszor kiritziálja. Elgondolkodtató a különbség. Ha a munkajogviszony specialitásából és a felek helyzetéből indulunk ki, éppen hogy az egy éves határidő lenne indokolt. *Azonban nézhetjük másként is a kérdést.* Egyrészt a jogbiztonság az érvénytelenség mielőbbi rendezését kívánja meg, másrészt a rövidebb határidőt a munkavállalóra nézve kockázattelepítésnek foghatjuk fel, amely illeszkedik abba a nyugat-európai szabályozási folyamatba, amely *az emberi jogok tiszteletben tartása mellett a munkavállalóra is telepít a munkavégzés kockázatából.*

ad3. Úgy véljük, hogy az új Ptk. hatálybalépéséhez kapcsolódó módosításokkal, 2014. március 15-től ez a közeledés folytatódott, a két szabályozás közelebb került egymáshoz, közülük az alábbiakat emeljük ki.³⁸ 2014. március 15-ét követően az Mt-ben rendeltetésellenes

³⁵ Az előszerződés hiányából adódó problémákról lásd: *Kenderes, Gy.* (2007) 115-117. *Rác, Z.* (2008) 681-692.

³⁶ *Kiss, Gy.* (2000) 13. *Kenderes, Gy.* (2001) 296.

³⁷ A megkettőződést *Prugberger Tamás* feleslegesnek tartja. *Prugberger, T.* (2001) 172. 176.

³⁸ A 2013. évi CCLII. törvény - egyes törvényeknek az új Polgári Törvénykönyv hatálybalépésével összefüggő módosításáról - 175. § alapján

joggyakorlás helyett joggal való visszaélés tilalma szerepel, amely valamivel szűkebben értelmezhető, azonban hogy miképpen, azt a bírói gyakorlat fogja kikristályosítani. A személyhez fűződő jogok nevükben változtak csak, hiszen a személyiségi jogok tekintetében az Mt. eddig is utaló szabályt tartalmazott a Ptk-ra (lásd Mt. 9. §). Az Mt. 31. §-ában a jognyilatkozatokra a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni. Az Mt. 163. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lépett, a § a (3) bekezdéssel egészült ki: „(2) Engedményezésnek pénzkövetelés esetén van helye. A levonásmentes munkabérrész nem engedményezhető. (3) Tartozásátvállalásnak pénzkövetelés esetén van helye. Munkáltatói tartozást a munkavállaló nem vállalhat át.” Az Mt. 172. § (1) bekezdése értelmében a kártérítés összegének számításánál le kell vonni a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást, b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott, d) amihez a jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá. A (2) alapján a kártérítés alapjául szolgáló jövedelem meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő - járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni. Az Mt. 177. § szakasza a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518-534. §-a szabályait rendeli alkalmazni. Az iskolaszövetkezetre vonatkozó rendelkezések alapján (Mt. 226. § (3)) a szolgáltatás fogadója részére történő munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért vagy a személyiségi jogai megsértéséért a munkáltató és a szolgáltatás fogadója egyetemlegesen felel. Az Mt. 228. § (5) és 229. § (8) alapján kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.

ad4. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetben van a munkáltatóhoz képest. Ez a kiszolgáltatottság személyi és gazdasági függőséget jelent. Véleményem szerint ez a függés természetében más, mint ami a fogyasztót a gazdálkodó szervezethez köti, azonban *analogia iuris* alapján, mind a munkavállaló, mind pedig a fogyasztó hasonló védelmet kell, hogy élvezzen.³⁹ A függést a kiszolgáltatottságon túl az alárendeltséggel is magyarázhatjuk. Ugyanakkor a gazdasági és társadalmi változások hatására az alárendeltség elve folyamatosan átalakul, s *a gazdaságilag függő munkát végzők védelmére általánosságban lenne indokolt kiterjeszteni a munkajogi szabályozás egy részét vagy egészét*. A gazdaságilag függő munkát végzők a szürke zónában foglalkoztatottak, akik személyükben nem függnek, gazdaságilag viszont igen. Ők a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek.⁴⁰ Mindemellett látnunk kell, hogy az Mt. XV. fejezetében a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokkal a tipikustól eltérő munkavégzési viszonyok normalizációja történt meg, a munkajogi szabályozáshoz kapcsolódó munka-és szociális jogi védelem kiterjesztésével. Ugyanakkor ezekben a jogviszonyokban meglehetősen gyengülnek a tradicionális munkaviszony minősítő jegyei, mint például a széleskörű utasítás adási és ellenőrzési jog.

Úgy vélem, hogy az alárendeltség koncepciójának megváltozása az egyik jele annak, hogy a *munkajogi szabályozás a polgári jogi felé közeledik*.

³⁹ A kiszolgáltatottabb fél védelméről lásd: Prugberger, T. (2006): *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között*. Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar. 72-83.

⁴⁰ A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyről lásd: Prugberger, T. (2014): Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar jog*, 2. 65-71.; Gyulavári, T. (2014a): A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? *Magyar Munkajog E-folyóirat*, 1. 1-25.; Gyulavári, T. (2014b): *A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*. Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest. Kiss, Gy. (2013): A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és a jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közlöny*, 1. 1-14.

ad5. Az új Mt. arra buzdítja a feleket, ideérte a munkavállalót, munkáltatót, szakszervezet és üzemi tanácsot, hogy tárgyaljanak egymással. Mindez a szerződési feltételek szabad meghatározására irányul, és növeli a felek szerződési autonómiáját.

Utalnunk kell Kiss György azon megállapítására, hogy a munkajog „politikus” jogág, „az előrenyomulások és a visszavonulások” jogága. A fentiekből látható, hogy az elmúlt bő egy évtized munkajogi irodalma a kettős modell talaján határozta meg a munkajog relatív önállóságát és kapcsolódását a polgári joghoz. Azaz különbség volt és van a mellérendeltségen alapuló megbízási és vállalkozási jogviszonyok, valamint az alá-fölérendeltségen alapuló munkaviszony között, mindez az önfoglalkoztató – munkavállaló dichotómiájában csapódik le. Az új Mt. kodifikációja során felmerült az önfoglalkoztató – látszat-önfoglalkoztató – munkavállaló trichotómiájának kérdése is, azonban a jogpolitika nem engedte ennek érvényesülését.

Az új Mt. láthatóan olyan szakpolitikát követ, amely által a szociális partnerek és szociális párbeszéd kiemelt szerepén alapuló szociálpolitikai, és a versenyképességet erősítő, a foglalkoztatási szint növelését célzó foglalkoztatáspolitikai célokat szolgál, legalább is ezek dominanciája figyelhető meg. Így a magyar munkajogi szabályozás a Deakin által meghatározott piackorlátozó funkción, azaz a függésben lévő alanyokat védő szabályozáson átlépő, piackorrekciós és piacreakáló funkciókat tölt be.⁴¹ Mindez alapvetően illeszkedik az Európában is tapasztalható változásokhoz. A munkajogi szabályozás alanyai egyre inkább kiszereződnek a munkajogi védelem alól,⁴² kölcsönösen kockázatot vállalnak,⁴³ s ezáltal erősödik a munkajogi szabályozás polgári jogi szabályozási jellege, a felek szerződési és döntési szabadsága előtérbe kerül, az alárendelt pozícióból mellérendeltebb (de nem mellérendelt) helyzetbe kerülnek a felek. Az új Mt. ugyanis közelít ahhoz a nézethez, amely a munkajog elsődleges céljaként, a felek közötti egyensúlytalanság kiegyenlítése mellett fontosnak tartja a védelmi szint csökkentését éppen azért, hogy a munkajogi szabályozás befogadóbbá váljon és ne menekülésre készítse a feleket a munkajog kötelékéből.⁴⁴ Éppen ezért a védelem csökkenése a kölcsönös kockázatvállalás jegyében kell, hogy történjen.

⁴¹ Lásd erről: Deakin, S. – Morris, G.S. (2012) 30-37. 131-190.

⁴² Erre jó példa, hogy a munkavállaló meghatározott számú részvény megvásárlásával megváltja a munkajogi védelmet, ugyanis a vételtől számítva nem illeti meg végkielégítés és védelem jogellenes felmondás esetén. Tulajdonképpen ez a szabályozás minimális szintű védelmet nyújt a munkavállalónak a többi nem-részvényes munkavállalóval szemben. Az állásokat többször oly módon ajánlják fel az álláskeresőnek, hogy betöltheti a munkakört, de csak részvényes munkavállalói státuszban. Jeremias Prassl rámutatott arra, hogy ezzel a szabályozással nem egy másik munkavállalói kategória született. A felek sokkal inkább a szerződési szabadságukkal élve kiszereződnek a tradicionális munka- és szociális jogi védelemből. A magas szintű védelem egyenesen arányos az alárendelődéssel. A kiszereződéssel az alárendeltség is csökken. Jeremias Prassl (Corpus Christi College, Oxford) előadása alapján a 2013. novemberi „A Munka Törvénykönyve a nemzetközi munkajog tükrében” című konferencián.

⁴³ A kölcsönös kockázatviselésről lásd még: Freedland, M. – Countouris, N. (2011a) 439-440. Freedland és Countouris munkája teljesen elhatárolódik a korábban alkalmazott dichotómiától. Nevezetesen az általunk is említett alárendeltségben munkát végzők és az önfoglalkoztatók bináris modelljétől. Meghaladja az eddigi általunk magyar, angol és német nyelven olvasott összegző munkákat. A munkajogról teljesen másképp kezd el gondolkodni, a személyes munkavégzési viszonyokat egységben kezeli és magát a munkavállalót nézi egy életen át, s nem egy adott időpontban és egy adott jogrendszerben szemléli. Nem úgy tekint a munkaviszonyra, mint ami minden munkavégzési viszony kiindulópontja, nem úgy, mintha egy erő minden ide sodorna, illetve innen el.

⁴⁴ Prugberger Tamás a tartós vállalkozási és megbízási szerződések felé menekülést a társadalombiztosítási szabályok és a munkajogi szociális szabályok kijátszásának tudta be. Prugberger, T. (2014) 65. 70-71. Ugyanerről hasonlóan vélekedik Gyulavári Tamás is: ... A színlelt polgári jogi szerződések terjedésének két oka van: egyrészt a munkajogi szabályok kikerülése és ez által a közvetett költségek csökkentése, másrészt a polgári jogviszonyokra jellemző alacsonyabb adó és járulékterhelés kihasználása, ez által a közvetlen munkáltatói kiadások minimalizálása. Mivel az előbbi a munkajog lényege, ezért a munkajogi szabályok okozta költségek óhatatlanul jelentkeznek a munkajogi szabályozás akár legalacsonyabb szintjének alkalmazásánál. ... Gyulavári, T. (2014a)

Véleményem szerint összeférhetetlen az egyéni munkaszerződés Ptk-ban való elhelyezését javasoló állásponthez kapcsolódó szigorú, merev munkavállalót védő szabályozás. Látni kell azonban azt is, hogy jelen gazdasági válság idején, a munkajogban hiába adunk nagyobb szabadságot a felek megállapodásának, nem valószínű, hogy élnek ezzel a lehetőséggel. Ráadásul úgy vélem, hogy alapvetően a fordista modell hagyományain nyugvó magyar munkajogi szabályozásban a munkáltató és a munkavállaló egymás közötti viszonyaiban nehezebben tudja érvényesíteni a partnerkapcsolatok elvét, mint más európai országok.

Mit mondhatunk el a magyar munkajogi szabályozás védelmi jellegéről? Milyen szintű? Merev vagy rugalmas? Mennyire befogadó? Csökkent a védelem? Ha igen, mi lehet a biztosíték?

A szabályozásban megfigyelhető kockázattelepítés a munkavállalóra. *Ez nem egy ördögtől való jelenség.* A munkajogi szabályozás így reagál a gazdasági és társadalmi életben, a munkaerőpiacon bekövetezett változásokra. Véleményem megegyezik *Kenderes Györgyével*, aki úgy vélte, hogy a kógencia csökkentésének vannak pozitív hatásai, jóllehet ő nem a kockázattelepítés összefüggésében írta ezt. Azonban a merev munkajogi szabályokat nem látta előremutatónak, azok ésszerű lazítását javasolta.⁴⁵

Ugyanakkor a kockázattelepítés tisztességét az határozza meg, hogy mennyire érvényesülnek *az emberi jogok egy jogállamban*, mennyire hatja át a szabályozást az emberi méltóságra, egyenlőségre, autonómiára épülő *alapvédelem*. Véleményem szerint ez nem egyezik meg a *floor of rights* (minimálisan biztosítandó jogok katalógusa) elvével. Ezek az értékek áthatják a személyes munkavégzésre irányuló valamennyi jogviszonyt.

Úgy vélem, hogy a Munka Törvénykönyvében mind vertikálisan (munkáltató, munkavállaló viszonyában), mind horizontálisan (munkavállalók között) a *munkavállalókra telepített kockázatot az új szabályozás* (lásd például a felmondási védelmi szabályok szűkülését). Mindezt hevesen kritizálta és kritizálja *Prugberger Tamás*, aki már az 1999. évi munkavállalói jogok csorbítását eredményező Mt. módosítást is a „kemény liberálkapitalista szemlélet” előretörésének tekintette.⁴⁶ Sokan vannak, akik ugyanígy gondolkodnak. S valóban: nem szabad feladni a munkajog védelmi intézményeit; ez az, ami a változások között némi stabilitást nyújt a munkavállalóknak. Ugyanakkor nem lehet a munkajogi szabályozást merevvé tenni a túlzottan védő szabályokkal, mert akkor a munkáltatók más foglalkoztatási formákat választanak. Éppen ezért, személy szerint a „munkavállalók jogait csorbító” szabályokat alapvetően a fenti kockázattelepítésnek tekintem, amely csak az emberi jogi garanciák mellett érvényesülhet.

Kenderes György már 2001-ben úgy vélte, hogy a munkajogi szabályozás sokszor következtlenül munkavállaló centrikus és merev; elképzelhetőnek tartotta a kétoldalú diszpozitivitást kollektív szerződés esetében, a vállalkozási jellegű munkaviszony nevesítését az Mt-ben, ez utóbbival utalt arra, hogy a munkajogi szabályozásnak figyelembe kellene vennie a munkajogviszony és polgári jogi jogviszony összefüggéseit.⁴⁷ A javaslatai nagyon előremutatóak a változások szempontjából, ezek azonban az új Mt-ben nem valósultak meg. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy nevesítése lehetett volna még egy nagy előrelépés, mint amely reagál a polgári jogi és munkajogi összefüggésekre, azonban a Tervezet ellenére kimaradt az Mt-től.

Hogyan alakul az individuális és a kollektív munkajog kapcsolata? Mennyire jelentik a kollektív munkajogi szabályok a munkáltató hatalmának korlátaikat?

A kollektív munkajogi szabályok a munkáltató fölérendeltségéből és a felek egyensúlytalanságából következően valóban azt a célt szolgálják, hogy a munkáltató és munkavállaló közötti kötelmet szinallagmatikusabbá tegyék és kijelöljék a munkáltató

⁴⁵ Lásd erről: Kenderes, Gy. (2001) 299. Kenderes, Gy. (2007) 210-216.

⁴⁶ Prugberger, T. (2001) 174.

⁴⁷ Kenderes, Gy. (2001) 283-285. A kényszervállalkozásokról lásd részletesebben: Kenderes, Gy. (2007) 159-168.

hatalmának korlátait. A munkaügyi kapcsolatok intézményeire vonatkozó szabályok azonban kőgensek, eltérést nem engednek. Ráadásul az intézményeket erőtlennek tartom.

Az individuális munkajogi szabályok esetében a kollektív szerződés bizonyos esetekben csak a munkavállaló javára térhet el, illetve valamikor az Mt-ben rögzítetttnél szigorúbb szabályt is megállapíthat. Ilyen például, hogy kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

A kollektív munkajogi intézmények gyengülésének tekinthető a szakszervezeti kifogás eltörlése, az üzemi tanács együttdöntési jogának szűkülése. Nem látom azonban akadályát annak, hogy a kollektív szerződés kötelmi részében szakszervezeti és munkáltatói oldalon a felek többlet kötelezettségeket vállaljanak. A kollektív tárgyalás során ugyanis ebben nyilvánulhatna meg a felek nagyobb autonómiája. Erre azonban elég csekély az esély.

5 Záró gondolat

A jog elválaszthatatlan a politikai és gazdasági rendszertől, különösen igaz ez a munkajogra. A jogrendszert, ezen belül a munkajogot nem célszerű elválasztani a külső környezetétől. Sőt, annak változásaira reflexív módon reagálnia is kell; hiszen a munkajog értékelése a társadalmi és gazdasági hatásain keresztül történik.

Természetes, hogy a gazdasági és társadalmi környezet hat magára a munkajogi szabályozásra, amely jogpolitikai döntések eredményeképpen halad egyik vagy másik irányba. A munkajogi szabályok változása azonban, középpontjában a személyi és/vagy gazdasági függőségen alapuló munkaviszonnyal, csak meghatározott elvek mentén előzheti meg a munkavállaló vagy munkavégző teljes kihasználását és kiszolgáltatottá tételét. Ezek az emberi jogi elvek bátyaként emelkednek a munkajogi szabályozás felé, s arra indítják a jogalkotót, hogy a *munkajog céljai között megjelenjen az egyéni képesség mind teljesebb körű kiterjesztésével az autonómia, egyenlőség elvének elősegítése, a tisztességes megélhetés biztosítása és az emberi méltóság tiszteletben tartása a munkában*. A munkajogi szabályozáson belül a kollektív munkajogi intézmények erősödése a másik garancia arra, hogy a jövedelem biztonságát megőrizzük.